



TERMINACIÓN

Antecedentes: La Pension Benefit Guaranty Corporation (la PBGC) fue creada por la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación del Empleado (ERISA, por sus siglas en inglés) de 1974 a fin de proteger las pensiones de participantes en planes de pensión privados de beneficios definidos. En los planes de pensión de empleadores únicos con fondos insuficientes, la PBGC garantiza los beneficios de los participantes si el empleador no puede seguir operando comercialmente y financiar sus pensiones. La terminación de un plan en tal situación se conoce como una “terminación por dificultades económicas”, si la lleva a cabo el empleador, o una “terminación involuntaria”, si la PBGC debe tomar medidas para proteger los beneficios del plan. Un empleador también puede usar una “terminación estándar” para poner fin a un plan, pero únicamente si el plan tiene suficientes bienes para proveer beneficios de plan completos. En el programa por separado de empleadores múltiples de la PBGC, normalmente, no se dan por terminados los planes de pensión. Si un plan de empleadores múltiples se vuelve insolvente, el mismo recibe asistencia financiera de la PBGC para permitir que el plan les pague a los participantes sus beneficios garantizados.

Tipos de terminación: Específicamente, la PBGC fue creada para proteger la seguridad de jubilación de los participantes cuyos planes de pensión terminan sin suficientes fondos para pagar todos los beneficios prometidos. La cesación de un plan en estas circunstancias es una **terminación por dificultades económicas, o involuntaria**. Al momento de la terminación, cesan las actividades bajo un plan de pensión, tales como las acumulaciones de beneficios y la adquisición de derechos; la PBGC interviene y usa sus propios fondos para asegurar que los participantes no pierdan todos sus beneficios, como ocurría antes del año 1974.

Los pagos de beneficios acumulados efectivamente son garantizados hasta un límite mensual establecido por la ley. Para los planes de pensión que terminan en el año 2004, la cantidad garantizada máxima es de \$3,698.86 mensualmente (\$44,386.32 anualmente) para un participante que se jubila a la edad de los 65 años. Este pago mensual máximo debe reducirse por cualquier beneficio que se pague o será pagadero a un participante antes de los 65 años de edad, o que se pague a un participante en una forma distinta a una anualidad durante toda la vida del participante solamente, tal como una forma que incluye beneficios de sobreviviente. El máximo se aumenta para cualquier persona que se jubila después de los 65 años de edad.

Aproximadamente 834,000 trabajadores y jubilados de 3,287 planes con fondos insuficientes que se han dado por terminado en los 29 años de la historia y 100,000 participantes en planes de empleadores múltiples recibiendo asistencia financiera de la PBGC y dependen de la PBGC para sus ingresos de jubilación.

ERISA también proporciona protección para participantes cuyos planes de pensión se dan por terminados con suficientes fondos como para pagar todos los beneficios. La cesación de un plan en estas circunstancias es una **terminación estándar**. A la fecha de este evento, cesan todas las actividades bajo el plan, todos los beneficios adquieren derechos absolutos, los beneficios se distribuyen conforme a las pautas de ERISA y termina la responsabilidad de seguro de la PBGC. Desde que se creó la PBGC, ha habido más de 164,000 terminaciones estándar desde la creación de la PBGC.

Terminación por dificultades económicas: Una compañía en dificultades financieras podrá dar por terminado voluntariamente un plan de pensión si:

- El administrador del plan ha emitido un aviso de intención de terminación a las partes afectadas, incluida la PBGC, por lo menos 60 días, y no más de 90 días, antes de la fecha de terminación propuesta;
- El administrador del plan ha emitido un aviso de terminación posterior a la PBGC, el cual incluye datos acerca del número de participantes y los activos y pasivos del plan; y

(al dorso)

- La PBGC ha determinado que el patrocinador del plan y cada una de sus afiliadas corporativas han satisfecho por lo menos una de las siguientes pruebas de dificultades financieras-aunque no sea necesariamente la misma prueba:
 - se ha presentado una petición mediante la cual se procura la liquidación en quiebra;
 - se ha presentado una petición mediante la cual se procura la reorganización en quiebra, y el tribunal de quiebra (o un tribunal estatal competente) ha determinado que la compañía no podrá reorganizarse con el plan intacto y aprueba la terminación del plan;
 - se ha demostrado que el patrocinador o la afiliada no puede seguir operando como negocio a menos que se dé por terminado el plan; o
 - se ha demostrado que los costos de proveer cobertura de pensión se han vuelto irrazonablemente onerosos exclusivamente como resultado de una disminución en el número de empleados que se encuentran bajo cobertura del plan.

Terminación involuntaria: La ley dispone que la PBGC podrá dar por terminado un plan de pensión, aun si una compañía no ha presentado una petición por su cuenta para dar por terminado un plan, en caso de que:

- El plan no haya cumplido con los requisitos de financiamiento mínimos;
- El plan no puede pagar los beneficios corrientes cuando vencen;
- Se ha hecho un pago de suma global a un participante que es un propietario sustancial de la compañía patrocinadora; o
- Se espera que la pérdida sufrida por la PBGC aumentará irrazonablemente si no se da por terminado el plan.

La PBGC debe dar por terminado un plan si no se existen disponibles los fondos para pagar los beneficios actualmente vencidos.

Terminación estándar: Un plan podrá darse por terminado únicamente si los activos o fondos del plan son suficientes para satisfacer todos los beneficios del plan y si el administrador del plan ha tomado los siguientes pasos:

- Ha emitido un Aviso de Intención de terminación a las partes afectadas que no sea la PBGC por lo menos 60 días pero no más de 90 días, antes de la fecha de terminación propuesta; también debe informar a los participantes del plan que la garantía de sus beneficios, por parte de la PBGC, cesará al distribuirse los bienes del plan;
- Ha informado a los participantes del plan de la identidad de la aseguradora privada a la cual se está comprando una anualidad o los nombres de las aseguradoras de las cuales se procurarán ofertas a más tardar 45 días antes de la distribución de los activos o fondos del plan;
- Le ha enviado a cada participante del plan un aviso que incluye el beneficio que el participante ha acumulado y los datos que el plan usó para calcular el valor del beneficio;
- Ha remitido un aviso de terminación a la PBGC, el cual incluye datos certificados sobre los activos y obligaciones del plan a la fecha de distribución propuesta; y
- Ha distribuido los activos o fondos del plan para cubrir todas las obligaciones de beneficios conforme al plan.

Los planes le deben suministrar a la PBGC los nombres de cualquier participante desaparecido y dinero para pagar sus beneficios, o el nombre de la aseguradora que mantiene sus anualidades. Antes de enviarle dinero a la PBGC, el administrador del plan debe realizar una búsqueda diligente que incluye el uso de un servicio localizador comercial.

Si los activos o fondos no pueden cubrir las obligaciones de beneficios, el administrador del plan debe notificar a la PBGC y debe detener el proceso de terminación. Si el administrador del plan no sigue los procedimientos debidos, la PBGC podrá emitir un Aviso de incumplimiento que anula la terminación propuesta.

Las selecciones de las aseguradoras de anualidad son decisiones fiduciarias y deben cumplir con las disposiciones fiduciarias del Título I de ERISA, el cual es aplicado por el Departamento de Trabajo.